

**Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Kabupaten Kepulauan Sula**

Oleh:

**JUMARDIN LIAMBANA
Drs. Welson Y. Rompas, M.Si
Drs. Burhanuddin Kiyai, M.Si**

ABSTRACT :

This study aims to determine how the administration of the Organization in terms of personnel, especially in the district of Sulu Islands Regional Employment Board.

This study used qualitative methods. The informants were 10 officers / employees at BKD are: head of the agency / secretary (1), the head of the field (3), and the head of the sub-areas (4), and the staff / implementers (2). Data collection techniques used were interviews. The data analysis was done by using qualitative analysis interactive model of Miles and Hubermann.

The results showed that: (1) The process of implementation of recruitment at BKD Sula Islands based on the determination of the formation of a minister according to regulations, and the implementation process of recruitment of employees at BKD today already using the system CAT, although the implementation of recruitment/employess has been running well, but not maximized. (2) The implementation process of selection for placement of employees in structural positions is implemented in accordance with the applicable legislation, but not maximum, because there are still weaknesses, and not all the structural officials meet in full all the main requirements for certain structural position as set out in PP.No .13 of 2002 on Hiring in structural positions.

Based on the results of these studies conclude that: (1) the implementation process of recruitment in BKD Sula Islands based regulations, but implementation of the recruitment system using CAT, so that the implementation of recruitment in Sula Islands is not maximized. (2) Selection process staffing in the structural position in BKD Sula Islands in general are good, but not maximized because there are still some things that are required by the regulations have not been fully implemented.

Based on the results of this study, it is necessary to put forward some suggestions: (1) To improve the effectiveness of the implementation process of recruitment/civil servant in the Government of Sula Islands need to further expand facilities such as electronic instruments, WFI, and the room (a) needed for the implementation of recruitment employee/civil servant using CAT systems (Computer Assisted Test) can run up. (2) It is expected that the selection process of the placement of employees in the structural position in lingkungan Sula Islands Government should really sesuai with the requirements stipulated in Government Regulation No. 13 of 2002 on Hiring in structural positions, and/selection process to minimize the placement of employees in structural positions in the Government of Sula Islands fore let conducted openly, namely through the auction system positions that have been implemented in some areas.

Keywords: *Recruitment, Placement Officer, structural positions.*

PENDAHULUAN

Administrasi kepegawaian adalah seni memilih pegawai-pegawai baru dan Mempekerjakan pegawai-pegawai lama Sedemiki-

an rupa sehingga kualitas dan kuantitas hasil dan pelayanan yang maksimum dari tenaga kerja tersebut dapat diperoleh.(Felix A. Nigro dalam bukunya public personnel

administration, dikutip dalam Moekijat, 1991). Sehubungan dengan ini Thoha (1983) mengatakan bahwa tujuan utama dalam administrasi kepegawaian adalah untuk mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kepegawaian, yang lingkup kegiatannya mulai dari penerimaan pegawai sampai dengan pemberhentiannya.Masalah administrasi kepegawaian sebenarnya masalah tentang penggunaan tenaga kerja

manusia untuk keperluan kerja sama sekelompok orang dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, maka administrasi kepegawaian berkaitan dengan penggunaan sumber daya/pegawai(manusia) dalam suatu organisasi. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor-faktor lain, sumberdaya manusia merupakan aset yang paling penting dalam menentukan organisasi. Pentingnya sumberdaya manusia, Karen sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumberdaya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor lain dalam organisasi seperti modal, peralatan, teknologi organisasi, dan struktur (Sedarmayanti, 2009).

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumberdaya manusia aparaturNegara/pemerintah yang mengemban tugas pemerintahan. Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi, penuh kesetiaan terhadap Pancasila dan UUD 1945 dan NKRI, profesional, berbudi luhur, berdayaguna, berhasilguna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di

dalam negara hukum yang demokratis. Selain itu,dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian,dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara dan aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mewujudkan tujuan nasional. Untuk itu perlu adanya suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kerja nyata. Dan untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah di bentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD), sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) pasal 34 A adalah perangkat Daerah yang di bentuk oleh Kepala Daerah, yang fungsinya antara lain adalah menyelenggarakan pelayanan administrasi kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun pegawai/PNS.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula merupakan lembaga teknis daerah mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam melaksanakan manajemen PNS Daerah, yang meliputi:(1) penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian daerah, (2) perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah, (3) penyiapan kebijakan teknis pengembangan

kepegawaian daerah, (4) penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian PNS Daerah, (5) pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional, (6) penyiapan dan penetapan pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan PNS Daerah, (7) penyelenggaraan administrasi PNS Daerah, dan (9) pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yakni melakukan rekrutmen sampai dengan pensiun pegawai/PNS. Namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari adanya suatu permasalahan. Permasalahan-permasalahan yang terindikasi diantaranya yaitu : (1) melaksanakan proses rekrutmen pegawai masih belum berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan rekrutmen pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula, masih cenderung adanya kepentingan-kepentingan politik seperti landasan pelaksanaannya yang dikenal dengan istilah *spoil system* (sistem kekeluargaan) atau kerabat diketahui karena adanya hubungan ras, suku, dan agama; (2) adanya penempatan pegawai dalam jabatan struktural tidak sesuai dengan kompetensi atau dasar pendidikan

yang dimiliki. Dikarenakan dalam pelaksanaan penempatan pegawai/PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, masih terindikasi bahwa adanya penempatan pegawai/PNS dalam bidang atau job tidak berdasarkan latar belakang pendidikan yang bersarat, misalnya pegawai yang latar belakang pendidikannya S1 Keguruan di tempatkan dalam instansi pemerintahan. Kemudian adapun penempatan atau pengisian jabatan struktural oleh pegawai/PNS yang belum memenuhi syarat dari segi kepangkatan, misalnya jabatan struktural eselon IIIb yang seharusnya diisi oleh PNS serendah-rendahnya Golongan IIId tetapi ada yang diisi oleh PNS Golongan IIIC. Demikian pula masih ada jabatan struktural yang diisi pegawai yang belum memenuhi syarat dari segi Diklat Kepemimpinan, misalnya ada jabatan kepala bidang/bagian yang diisi oleh pegawai yang belum mengikuti Diklat PIM III yang dipersyaratkan untuk jabatan itu. Penempatan pegawai/PNS dalam jabatan struktural kadang-kadang juga masih mengabaikan atau kurang memperhatikan pertimbangan obyektif lainnya seperti faktor senioritas dalam kepangkatan, kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, kompetensi jabatan, pengalaman jabatan, dan prestasi kerja atau kinerja.

Mengingat pelaksanaan tugas dan fungsi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan tidak efektifnya penyelenggaraan administrasi pemerintah, maka untuk mengatasi permasalahan kepegawaian di Kabupaten

Kepulauan Sula, perlu dilakukan penataan kepegawaian tersebut dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dikarenakan badan ini bertugas menyelenggarakan manajemen PNS yang mencakup perencanaan, pengembangan, kualitas sumberdaya PNS dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijakan kesejahteraan PNS, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian daerah.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2000) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa informasi tertulis atau lisan dari seseorang dan perilaku yang dapat diamati. Williams dalam Moleong, (2006) menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan pada suatu latar ilmiah, dengan menggunakan metode ilmiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah. Penelitian kualitatif sering juga diartikan sebagai penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistic untuk mencari dan

menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang terkonteks khusus (Moleong, 2006). Dari beberapa pengertian atau definisi tersebut dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks yang khusus.

Bungin (2010) mengatakan bahwa penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan menggali atau membangun suatu perposisi atau menjelaskan makna di balik realita. Penelitian berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung di lapangan. Penelitian seperti ini berupaya memandang apa yang sedang terjadi dalam dunia tersebut dan melekatkan temuan-temuan yang diperoleh di dalamnya.

B. Fokus Penelitian.

Sebelum menjelaskan mengenai fokus penelitian ini maka terlebih dahulu dijelaskan maksud menetapkan fokus penelitian. Moleong (2000) mengemukakan maksud menetapkan fokus yaitu, pertama-tama menetapkan fokus, dapat membantu studi; kedua, penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-inklusi/ memasukkan-mengeluarkan (*inclusion-inclusion criteria*) suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan.

Dengan demikian maka fokus dalam penelitian sangat penting karena dengan fokus ini akan sangat membantu peneliti mengungkapkan data yang akan

dikumpulkan, diolah, dan dianalisis, sesuai dengan judul penelitian ini yaitu: “Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah”. Maka yang menjadi fokus penelitian disini adalah “bagaimana penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan: 1) proses rekrutmen pegawai; dan 2) penempatan pegawai dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

C. Sumber Data (Informan Penelitian).

Salah satu sifat dari penelitian kualitatif ialah tidak terlalu mementingkan jumlah informan/sumber data, tetapi lebih mementingkan *content*, relevansi, sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi, baik mengenai orang, peristiwa, atau hal. Oleh karena itu teknik pengambilan sumber data/informan yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *purposive sampling* atau pengambilan sumber data/informan atas pertimbangan atau tujuan tertentu (Sugiyono, 2009).

Dengan menggunakan teknik *purposive* tersebut, maka sumber data (informan) dalam penelitian ini diambil dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula. Sesuai data jumlah PNS di BKD Kabupaten Kepulauan Sula ada sebanyak 45 orang. Dari jumlah pegawai tersebut akan diambil sebagai informan sebanyak 10 orang yang diambil dari unsur pejabat struktural dan unsur staf/pelaksana, yaitu sebagai berikut :

1. Kepala/Sekretaris BKD: 1 orang

2. Kepala Bidang: 3 orang

3. Kepala Seksi/Sub-Bagian: 4 orang

4. Staf/Pelaksana : 2 orang

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti sendiri. Oleh karena itu sebagai instrumen diharapkan dapat meninjau (Observasi) atau terjun langsung ke lapangan atau lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diteliti. Sehubungan dengan ini Nasution (1988) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat pencapainya.

Sedangkan teknik pengumpulan data menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2006) bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan; selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Lanjut menurut Moleong (2006), penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen. Penggunaan metode kualitatif ini

karena beberapa pertimbangan :pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden; dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat tersebut maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*). Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari responden/informan. Wawancara dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara terpimpin (*interview guide*) dengan menggunakan pedoman, dan wawancara bebas.
2. Dokumentasi. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang telah terolah atau tersedia di BKD Kabupaten Kepulauan Sula.
3. Observasi. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang diteliti, guna melengkapi data primer hasil wawancara.

E. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kualitatif, maka teknik analisis data yang digunakan ialah analisis kualitatif. Dalam hal ini metode atau teknik analisis data yang digunakan ialah model

analisis interaktif dari Miles dan Huberman(dalam Rohidi dan Mulyarto, 2002). Menurut Miles dan Hubermann bahwa model analisis interaktif memungkinkan peneliti melakukan kegiatan analisis secara longgar tanpa harus melalui proses yang kaku dari pengumpulan data, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data, dan berakhir pada verifikasi atau penarikan kesimpulan. Langkah-langkah analisis data model interaktif dari Miles dan Hubermann dapat digambarkan seperti berikut ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil-hasil wawancara, kemudian dibahas secara bersamaan dengan deskripsi data tersebut. Untuk maksud tersebut, penulis mendeskripsikan secara berturut-turut sebagai berikut :

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula adalah lembaga teknis daerah yang di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang organisasi lembaga teknis daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula dibentuk untuk mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kepegawaian dan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan kewenangan di bidang perencanaan dan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai, pendidikan dan pelatihan, serta kepangkatan dan mutasi. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 43

Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam UU ini mengatur segala hal yang berhubungan dengan kepegawaian yang lingkup kegiatannya mulai dari rekrutmen sampai dengan pension pegawai.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang hanya fokus pada proses pelaksanaan rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula.

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa proses rekrutmen pegawai, dan penempatan pegawai dalam jabatan struktural berpedoman pada UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang perubahan atas UU RI No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Sebagaimana disebutkan dalam uraian bab pendahuluan di muka bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penyelenggaraan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula yang meliputi kegiatan proses melakukan rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah.

A. Proses melakukan rekrutmen pegawai.

Pelaksanaan rekrutmen pegawai merupakan salah satu tugas dari BKD pada umumnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-

Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyebutkan sebelum melakukan rekrutmen pegawai, ada tahap penyusunan formasi dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi/instansi, pengusulan formasi pegawai kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) untuk menyetujui usulan yang diajukan, Setelah melalui formasi PNS, maka tahapan selanjutnya adalah hasil dari formasi tersebut dijadikan dasar untuk melakukan pengadaan atau rekrutmen PNS. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi negara pada umumnya disebabkan oleh 2 (dua) yaitu, adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti atau adanya perluasan organisasi, Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini adalah untuk keperluan baik dalam arti jumlah, maupun dalam arti mutu.

Instansi yang menetapkan jumlah pegawai yang direkrut, yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) karena terkait dengan anggaran yang masih menanggung semua gaji PNS. Sedangkan instansi yang berwenang melakukan rekrutmen pada pemerintah pusat adalah biro/bagian

kepegawaian dari masing-masing instansi, sedang di daerah yang bertanggung jawab adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Peraturan Pemerintah yang merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Kepegawaian adalah PP No. 48 Tahun 2005 yang diubah menjadi PP No. 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Peraturan Pemerintah ini merupakan tindak lanjut dari PP No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, Kemudian Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2002 tentang pengadaan/Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Menurut hasil wawancara dengan para informan yang dikemukakan di atas bahwa proses pelaksanaan rekrutmen pegawai di BKD Kabupaten Kepulauan Sula secara umum sesuai dengan penetapan formasi dari Menpan ke Daerah berdasarkan peraturan yang berlaku. Adapun tahapan rekrutmen pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, persyaratan, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Secara prinsip, pengadaan/rekrutmen dilak-

sanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Pengadaan/rekrutmen pegawai di BKD menggunakan pendekatan *zero growth* dimana pengadaan/rekrutmen pegawai didasarkan untuk menggantikan pegawai yang pensiun.

Hal penting yang diperhatikan dalam proses pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS sekarang ini adalah pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS yang sudah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), dimana semua urusan pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS dilakukan secara online berdasarkan keputusan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara (Menpan), dan ini merupakan kewajiban dari seluruh instansi khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Menurut hasil wawancara dengan para informan yang dikemukakan di atas bahwa proses pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS di BKD sekarang ini sudah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), walaupun pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS sudah berjalan dengan baik, namun belum maksimal, karena masih ada beberapa kendala atau hambatan dalam melakukan rekrutmen pegawai/CPNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula.

Oleh karena itu agar lebih maksimal, maka kedepan proses pelaksanaan

rekrutmen pegawai/CPNS di Kabupaten Kepulauan Sula khususnya lembaga yang bertanggungjawab melakukan rekrutmen pegawai/CPNS adalah Badan Kepegawaian Daerah hendaklah menyediakan lebih banyak fasilitas berupa alat elektronik, wfi, dan tempat (ruangan) Tes, dan lain-lainnya, agar proses pelaksanaan rekrutmen kedepan dapat berjalan lebih baik dari yang sekarang ini.

B. Penempatan pegawai dalam jabatan struktural.

Penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKD pada umumnya berdasarkan peraturan yang berlaku. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyebutkan pengertian jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi negara.

Peraturan Pemerintah sebagi tindak lanjut dari Undang-Undang Kepegawaian adalah Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi

negara. Sedangkan tingkatan dari jabatan struktural itu disebut eselon, yaitu eselon tertinggi adalah eselon Ia sampai eselon terendah yaitu eselon V. Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, dan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002.

Berdasarkan ketentuan PP No.100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002, bahwa pengangkatan dalam jabatan struktural di daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kota (Bupati/Walikota). Sedangkan Penilaian dan pertimbangan pengangkatan dalam jabatan struktural di daerah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) Instansi Kabupaten/Kota. Selanjutnya, pelayanan administrasi kepegawaian pengangkatan dalam jabatan struktural dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten/Kota.

Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula terdapat sebanyak 17 (tujuhbelas) Jabatan Struktural, yang terdiri dari : 1 (satu) jabatan struktural eselon IIIa (yakni Kepala Badan), kemudian 1 (satu) jabatan struktural eselon IIIa (Sekretaris Badan), 4 (empat) jabatan struktural eselon IIIb (para Kepala Bidang), dan 11 (sebelas) jabatan struktural eselon IVa

(para Kepala SubBagian dan Kepala Sub-Bidang). Semua jabatan struktural/eselon tersebut sudah terisi oleh pejabat definitif.

Menurut hasil wawancara dengan para informan yang dikemukakan di atas bahwa proses pelaksanaan seleksi untuk penempatan pegawai dalam jabatan struktural dilaksanakan oleh Tim Baperjakat berdasarkan peraturan yang berlaku. Penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKD berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural.

Hal penting yang dipertimbangkan dan menjadi kriteria penilaian untuk penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang termasuk dalam proses seleksi yaitu, harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti, persyaratan pangkat/golongan, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, kompetensi jabatan, diklat-Pim, senioritas, pengalaman, dan faktor usia dan persyaratan lain yang ditetapkan. Menurut hasil wawancara dengan para informan bahwa secara umum seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang ada sekarang ini di BKD Kabupaten Kepulauan Sula sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun belum maksimal, karena masih ada beberapa kelemahan terutama dalam hal

seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang masih mempertimbangkan faktor lainnya. Contoh, meskipun semua pejabat struktural yang ada di BKD ini secara umum memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan, namun masih ada beberapa PNS yang lebih pantas atau lebih memenuhi syarat tetapi tidak diangkat.

Oleh karena itu agar lebih maksimal, maka ke depan seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural di Kabupaten Kepulauan Sula hendaklah dapat menerapkan sistem terbuka melalui lelang jabatan sebagaimana yang telah berhasil dilaksanakan di daerah lain di Indonesia. Hal itu perlu dilakukan sehingga pejabat struktural yang ditempatkan/diangkat benar-benar memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan terutama persyaratan kompetensi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan syarat lain sebagaimana yang ditetapkan dalam PP. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berasarkan hasil penelitian tentang penyelenggaraan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula sebagaimana telah dideskripsikan di atas bahwa hasil

wawancara dengan para informan menunjukkan :

1. Proses pelaksanaan rekrutmen pegawai.

Proses pelaksanaan rekrutmen pegawai di BKD Kabupaten Kepulauan Sula secara umum sesuai dengan penetapan formasi dari Menpan ke Daerah berdasarkan peraturan yang berlaku. Adapun tahapan rekrutmen pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, persyaratan, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Secara prinsip, pengadaan/rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Rekrutmen pegawai di BKD menggunakan pendekatan *zero growth* dimana rekrutmen pegawai didasarkan untuk menggantikan pegawai yang pensiun. Proses pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS di BKD sekarang ini sudah menggunakan sistem CAT, walaupun pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS sudah berajalan dengan baik, namun belum masimal, karena masih ada beberapa kendala atau hambatan dalam melakukan rekrutmen pegawai/CPNS di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan

rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula berdasarkan penetapan formasi dari Menpan ke Daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun pelaksanaan rekrutmen pegawai menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), sehingga pelaksanaan rekrutmen pegawai di Kabupaten Kepulauan Sula belum maksimal.

2. Penempatan pegawai dalam jabatan struktural.

Proses pelaksanaan seleksi untuk penempatan pegawai dalam jabatan struktural dilaksanakan oleh Tim Baperjakat berdasarkan peraturan yang berlaku. Penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKD berdasarkan Peraturan Peme-rintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural. Seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKD Kabupaten Kepulauan Sula secara umum sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun belum maksimal, karena masih ada beberapa kelemahan terutama dalam hal seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang masih mempertimbangkan faktor lainnya. Contoh, meskipun semua pejabat struktural yang ada di BKD ini secara umum memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan, namun masih ada beberapa PNS yang lebih pantas atau lebih memenuhi syarat tetapi tidak diangkat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Sula umumnya sudah baik, namun belum maksimal karena masih ada beberapa hal yang dipersyaratkan oleh peraturan belum sepenuhnya dilaksanakan.

B. Saran.

Bertolak dari hasil penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan efektivitas proses pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sula perlu lebih memperbanyak fasilitas seperti alat elektroniik, wfi, dan ruangan (tempat) yang dibutuhkan agar pelaksanaan rekrutmen pegawai/CPNS dengan menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test) dapat berjalan maksimal.
2. Diharapkan proses seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula harus benarbenar sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai dalam Jabatan Struktural, dan/untuk meminimalisir proses seleksi penempatan pegawai dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula kedepan hendaklah dilakukan secara terbuka yaitu

melalui sistem lelang jabatan yang sudah dilaksanakan di beberapa daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, 2012. *Pengantar Administrasi Pembangunan, Konsep, Teori, dan Implikasinya di Era Reformasi*. Bandung : Alfabeta.
- Moekijat, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung : Mandar Maju.
- Moleong, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Mifta, 1983. *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Jaharta Timur : Ghalia Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.